

Verteidigung der Intermediaritätsthese

Müller-Jentsch, Walther

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Müller-Jentsch, W. (2005). Verteidigung der Intermediaritätsthese. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 12(2), 189-195. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-354142>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Walther Müller-Jentsch*

Verteidigung der Intermediaritätsthese

Die Kritik Joachim Beerhorsts setzt an einem zugegebenermaßen prekären Punkt des Intermediaritätskonzepts an: den Mitgliederinteressen. Deren defizitäre theoretische Begründung bietet in der Tat ein Einfallstor für die Kritik. Aber wer den analytischen Abhandlungen zum Intermediaritätskonzept eine fehlende systematische Entfaltung des Interessenbegriffs nachsagt, muss sich umgekehrt den Vorwurf gefallen lassen, dass seine Kritik eine theoretische Leerstelle für den Begriff der Organisation enthält. Die Gewerkschaften schlicht als ein „Medium“ der Mitgliederinteressen vorzustellen, ist, organisationssoziologisch gesehen, doch eine zu unterkomplexe Bestimmung. In meiner Replik will ich mich auf diese beiden Problembereiche konzentrieren.

1. Mitgliederinteressen; Basis und Führung

Die Gewerkschaften wurden als „Vermittlungsinstitutionen“ zwischen Mitglieder- und Kapital- bzw. Systeminteressen¹ konzeptualisiert in Auseinandersetzung mit zwei zur Zeit der Abfassung unserer Studien (Bergmann et al. 1975; 3. Aufl. 1979; Brandt et al. 1982) verbreiteten Annahmen: zum einen mit der älteren, auf die Webbs (1895) und spätere Historiographen der Arbeiterbewegung zurückgehende Vorstellung von den Gewerkschaften als „Transformationsinstanzen, die Arbeiterinteressen in erkämpfbare Forderungen umsetzen“ (1979: 21); zum anderen mit der kruden These vom Arbeiterverrat der Gewerkschaftsführung, der die Marxsche Vorstellung vom historischen „Auftrag“ der Gewerkschaften, die Arbeiter zur Revolution zu führen, zugrundelag.

Gewerkschaften als intermediäre Organisationen – dieses Konzept brachte zum Ausdruck, dass die Gewerkschaften nicht mehr, wie etwa die klassischen (Berufs-) Gewerkschaften, als „autonom handelnde Interessenorganisationen der Lohnabhängigen“ (1979: 22f.) anzusehen sind, sich gleichwohl nicht von den Mitgliederinteressen unabhängig machen können. Sie können diese jedoch in einer Weise interpretieren und (re-)formulieren, um sie mit den Kapitalinteressen und ökonomischen Systemerfordernissen kompatibel zu machen – ein Prozess, der natürlich nicht ohne Brüche und Konflikte verlaufen kann. Dies machte nach unserer Ansicht den gewerkschaftlichen Doppelcharakter aus. Doppelcharakter freilich nicht im Marxschen Sinne des inner- und antikapitalistischen Kampfes (wie dies Rainer Zoll in seiner aktualisierten Marxschen Gewerkschaftstheorie (1976) noch postulierte), sondern im Sinne einer nicht friktionsfreien Wahrnehmung von (gefilterten) Mitgliederinteressen unter Berücksichtigung der Kapital- und Systeminteressen. Als freiwillige Organisationen, die auf Folgebereitschaft (Tariftreue) und Mobilisierungsfähigkeit (Arbeitskampf) ihrer

* Dr. Walther Müller-Jentsch, Jg. 1935, Prof. em. für Soziologie (Lehrstuhl Mitbestimmung und Organisation) an der Ruhr-Universität Bochum. Anschrift: Alte Landstr. 211, D – 40489 Düsseldorf.
E-Mail: w.mueller-jentsch@rub.de.

¹ Der Begriff „Systeminteressen“ ist sprachlich unpräzise; gemeint sind funktionale Erfordernisse, die den ökonomischen Stabilitäts- und Wachstumszielen dienlich sind.

Mitglieder angewiesen bleiben, würden sie an die artikulierten und manifesten Interessen der Mitglieder immer wieder durch deren Sanktionsmöglichkeiten mit Exit- und Voice-Optionen (Austritte, Protestresolutionen, wilde Streiks, Wahl von Dissidenten etc.) erinnert.

Mitgliederinteressen wurden zunächst wie folgt definiert: „Als ökonomische Interessen werden solche an der Verbesserung der Markt- und Arbeitssituation von Lohnabhängigen identifiziert, im wesentlichen das Interesse an Lohnsteigerung, Arbeitszeitverkürzung, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Erleichterung der Arbeitsmühen, im weiteren Sinne das Interesse an sozialer Sicherung“ (1979: 21). Diese unmittelbaren Interessen wurden auf einsichtige Weise aus der ökonomischen Klassenlage „abgeleitet“. Später kam eine kategoriale Interessendifferenzierung hinzu; unterschieden wurde nach a) allgemeinen/kompatiblen („Produktionsinteressen“) und b) sektionalen Interessen („Verteilungsinteressen“) sowie c) antagonistischen Interessen (Müller-Jentsch 1982: 418f.). Nur die Interessen der ersten beiden Kategorien galten als Interessen, die kompromissfähig und daher miteinander vermittelbar waren. Betont wurde damit zunächst nur die qualitative Seite der Interessen, nicht jedoch die quantitative. Schließlich sind nicht nur Interessen, die auf die Aufhebung des Lohnsystems gerichtet sind, sondern – wie schon damals hervorgehoben – auch Verteilungsinteressen, die die Konzessionsspielräume des ökonomischen Systems überschreiten, als nicht kompromissfähige Interessen zu klassifizieren.

Die damalige Explikation der Interessen beschränkte sich weitgehend auf die *Klassifikation* von Interessen, während ihr *Konstitutionsprozess*, der ja auch im Wechselspiel von Lohnabhängigen und ihren Gewerkschaften erfolgt, ausgespart blieb. Interessen sind nicht, wie Bedürfnisse, unmittelbar gegeben, sondern müssen sich erst konstituieren. Historisch haben Gewerkschaften zur Konstitution von Lohnarbeiterinteressen und schließlich auch zur Herausbildung von Klasseninteressen beigetragen. Der Klassenbildungsprozess („the making of the working class“) ist vielfach beschrieben worden. In ihren sozialhistorischen Schriften haben E. P. Thompson, Jürgen Kocka und Klaus Tenfelde neben den Sozialprotest die Rolle der frühen Gewerkschaften für die Genese von Klassenbewusstsein gebührend herausgestellt. In der entstehenden Arbeiterbewegung erhielten die Begriffe „Arbeiter“ und „Arbeiterklasse“, welche die gemeinsamen Interessen betonen, den Charakter „positiv aufgeladener Schlüsselbegriffe“ (Kocka 1983: 136).

Aber mit dem Erstarken der Gewerkschaften, etwa um die vorletzte Jahrhundertwende, wurden sie zu „Schulen des Reformismus“. Auf sie konnte – zum Ingrim der sozialistischen Linken – Eduard Bernstein zählen. Mit Recht wehrte sich die Gewerkschaftsführung gegen die Polemik Rosa Luxemburgs, die ihre Reformarbeit als Sisyphusarbeit abgetan hatte; denn dank ihrer Erfolge hatten auch die Proletarier inzwischen mehr zu verlieren als ihre Ketten. Gleichwohl mehrten sich nun die innergewerkschaftlichen Konflikte und die empirischen Anzeichen für die Herausbildung sekundärer Organisationsinteressen.

Das „Massen- und Führerproblem“ (Koller 1920) war ja keine Erfindung von Sektierern, sondern theoretische Reflexion realer Konflikte zwischen aktiven Mitgliedergruppen und zentralisierten gewerkschaftlichen Führungsapparaten. Bereits vor dem Ersten Weltkrieg machte sich in Streiks und Tarifbewegungen dieser Konflikt

immer wieder bemerkbar. Nicht selten wurden lokale Arbeitskämpfe gegen große Mehrheiten der Streikenden „im Interesse der Gesamtheit“ von der Zentraleitung beendet (ebd.: 52-70). In der wohl schwersten Organisationskrise nach dem Ersten Weltkrieg drohten die Gewerkschaften ihre Gefolgschaft an die Rätebewegung zu verlieren; die Hälfte ihrer Mitglieder ging ihnen innerhalb weniger Jahre verloren (vgl. Potthoff 1987: 348). In diesen und anderen Fällen traten doch wohl die (überschießenden) Mitgliederinteressen und die (auf Moderation bedachten) Organisationsinteressen eklatant auseinander. Im „roten Gewerkschaftsbuch“ (Enderle et al. 1932), verfasst von aktiven Gewerkschaftern und keineswegs der „Revolutionären Gewerkschaftsopposition“ zuzurechnen, finden wir im Kapitel „Die ‚Fehlentwicklung‘ der gewerkschaftlichen Organisationen“ eine breite Erörterung über deren „Apparatisierung“, „Autokratisierung“, „Bürokratisierung“ und eine despektierliche „Soziologie des Gewerkschaftsbeamten“. Zugleich wird nicht verschwiegen, dass „die Mehrheit der Millionen Gewerkschaftsmitglieder aktiv oder durch passives Verhalten die reformistische Führung unterstützt und verteidigt“ (ebd.: 186). Beerhorst steckt die Latte sehr hoch, wenn er einen „*anbaltenden* Legitimations- und Mitgliederverlust“ als Indiz für „*dauerhaft* als unzureichend wahrgenommene Interessenpolitik“ (Hervorh. WMJ) fordert; darin steckt ein gehöriges Maß an Immunisierung gegen unsere Argumentation.

Der Vorwurf einer Überbetonung des Basis-Führung-Konflikts mit überschießenden Mitgliederinteressen ist hingegen berechtigt. Richtig daran ist unsere damalige Stilisierung der Basis zur forderungsoffensiven Formation und die Überschätzung ihres Interesses an autonomen Gewerkschaften. Gleichwohl haben wir nicht behauptet, dass Gewerkschaftsführung und Gewerkschaftsapparate gegen die Mehrheit ihrer Mitglieder Politik machen, sondern haben die Defizite innergewerkschaftlicher Demokratie aufgedeckt, die verhinderten, dass aus Minderheiten Mehrheiten werden konnten. Analysen über innerverbandliche Willensbildung etwa auf Gewerkschaftstagen (Bosch 1974; Bergmann 1979) haben diese als oligarchisch kontrollierte Veranstaltungen ausgewiesen, deren Vorkehrungen dazu beitrugen, dass zur offiziellen Politik und Strategie gegenläufige Interessen nicht zur Geltung kamen. Weiterhin lassen sich durchaus zahlreiche Beispiele (vorwiegend in Arbeitskämpfen) finden, in denen Entscheidungen der Führung eindeutig gegen die Mehrheit der Streikenden getroffen wurden. Die dokumentierten Konflikte (etwa die Urabstimmungen über Streikbeendigung² in der Metall- und Stahlindustrie) sind zu zahlreich, um sie zu bagatellisieren. Dass es auch Streiks gab, in denen die Basis die Führung „verriet“ (wie der Streik um die Einführung der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland 2003), sei nicht verschwiegen. Insofern sind nicht nur überschießende, sondern auch zurückbleibende Mitgliederinteressen zu konstatieren.

Auch wenn wir das häufig benutzte Argument der Führung, im Interesse der Gesamtorganisation zu handeln, ernstnehmen, ist doch darauf hinzuweisen, dass das

² Natürlich ist bekannt, dass nach IG-Metall-Satzung Streiks nur mit einem Quorum von 75 Prozent weitergeführt werden können. Davon abgesehen, zeigen die Ergebnisse gleichwohl, dass in vielen Fällen die Mehrheit der Streikenden die Entscheidung der Streikleitung nicht billigten.

„Gesamtinteresse“ von Führung und Apparat definiert werden. Wenn die Organisation, um die Lohninteressen wahrzunehmen eine „Tarifgemeinschaft“ mit den Arbeitgebern aufbaut, dann tut sie dies im „wohlverstandenen“, das heißt von ihr interpretierten Interesse der Mitglieder. Die sich daraus ergebenden Verpflichtungen und Zwänge werden von den Mitgliedern nicht immer akzeptiert. Erinnert sei an die Auseinandersetzungen über die Einführung des Tarifvertrags, der von den einen als „Waffenstillstandsabkommen“, von den anderen als „Friedensdokument“ angesehen wurde, sowie an die zahlreichen Beispiele des Tarifbruchs, der die Führung zur Disziplinierung ihrer Mitglieder zwang.

Ein für uns bedeutsames Lehrstück für den Konflikt zwischen Basis und Führung war die Einkommenspolitik der späten Sechziger und frühen Siebziger. Gleichsam als Schock wirkte in der unteren Funktionärsschicht und aktiven Mitgliedschaft Otto Brenners Verteidigung der Teilnahme der Gewerkschaften an der Konzertierte Aktion, deren Funktion die Vereinbarung von Orientierungsdaten für Lohnerhöhungen war. Heftigste Auseinandersetzungen auf einigen Gewerkschaftstagen waren die Folge. In den Septemberstreiks von 1969 entlud sich dann die Unzufriedenheit der „Basis“ (zu denen natürlich auch die Vertrauensleute und Betriebsräte zu zählen sind) mit den der neuen Einkommenspolitik geschuldeten Tarifabschlüssen. Die Gewerkschaftsspitze der IG Metall zeigte sich überrascht von der „aktiven Kampfbereitschaft breiterer Arbeitnehmerschichten“, die man zuvor nur als „passiv und mehr oder minder apathisch“ (IG-Metall-Vorstand 1970, zit. n. Schmidt 1971: 325f.) wahrgenommen hatte und wollte ihre Anstrengungen verstärken, „die Vertrauensleutekörper noch besser in den Griff zu bekommen“ (Otto Brenner auf einer internen Informationsveranstaltung 1969; zit. n. Schmidt 1971: 307). Auf der Basis von Umfrageergebnissen hat Joachim Bergmann (1972) mit der These vom „dynamischen Lohnbewusstsein“ plausibel erklären können, warum die Interessen der Arbeitnehmer, die vereinbarten Orientierungsdaten systematisch zu überschreiten drohten.

Beerhorsts Frage, ob es – jenseits der „revolutionären Gewerkschaft“ – überhaupt noch Gewerkschaften gab, die die Interessen ihrer Mitglieder nicht im Sinne einer Kapital- und Systemkonformität mediatisierten, ist zu bejahen. Zu ihnen zählen neben den klassischen (Berufs-)Gewerkschaften syndikalistische Organisationen (wie die Industrial Workers of the World, die Shop Stewards-Bewegungen in Großbritannien), der job-control unionism, die italienischen Gewerkschaften um die Zeit des „heißen Herbstes“ 1969. Deren Ziele blieben den je artikulierten Mitgliederinteressen³ verpflichtet, ohne auf Kapitalinteressen und die gegebenen Funktionsbedingungen einer an Stabilität und Wachstum orientierten Wirtschaft („Konzessionsspielräume“) explizit Rücksicht zu nehmen. Der radikalste Ausdruck solcher Interessenpolitik war der aus dem heißen italienischen Herbst stammende: „Macht kaputt was euch kaputt macht!“.

3 Diese sind nicht umstandslos mit antikapitalistischen Interessen gleichzusetzen, ja können durchaus auch kompatibel mit Kapitalinteressen sein. Das Erklärungsschema, auf das Beerhorst sich bezieht (Müller-Jentsch 1982: 418ff.), ist nach der qualitativen Seite der Mitgliederinteressen ausgelegt und leistet dem Missverständnis Vorschub, dass „authentische Mitgliederinteressen“ gleichbedeutend mit antagonistischen Klasseninteressen seien.

2. Organisationsbegriff

Auffallend an Beerhorsts Kritik ist die Absenz eines soziologisch informierten Verständnisses von Organisation. Gilt doch heute als gesicherte Erkenntnis, dass Interessenorganisationen Funktionen des *Interessenmanagements* und der *Interessenvermittlung* wahrnehmen und als solche

1. Interessen aggregieren, selektieren und interpretieren, zusammengefasst: medialisieren;
2. eigene („sekundäre“) Interessen am Bestand und am Wachstum der Organisation ausbilden, wodurch es zu einer (mehr oder weniger ausgeprägten) Disjunktion von Mitgliedschaftsmotiv und Organisationsziel kommt;
3. als formale (Groß-)Organisationen auf Entscheidungscentralisierung, Bürokratisierung und einen professionalisierten Verwaltungsstab angewiesen sind;
4. im „politischen Tausch“ mit staatlichen und anderen sozio-ökonomischen Organisationen reziproke Leistungen erbringen müssen.

Trivial ist zunächst, dass alle Interessenorganisationen von Relevanz intermediäre Organisationen insofern sind, als sie zwischen Staat und Gesellschaft einerseits und ihren Mitgliedern andererseits vermitteln. Bei den Gewerkschaften kommen jedoch zwei weitere Bestimmungen der Intermediarität hinzu: Erstens vermitteln sie zwischen den konfligierenden Interessen polarer Sozialklassen (Arbeit und Kapital) und zweitens zwischen verschiedenen Ebenen (Makro-, Meso-, Mikroebene) der Repräsentation ökonomischer Interessen. Die Vermittlung zwischen konfligierenden Interessen ist für uns die theoretisch gravierendste; denn sie impliziert die Notwendigkeit zur (Re-) Formulierung und (Um-) Interpretation von Mitgliederinteressen unter dem Aspekt ihrer Kompatibilität mit den Interessen der gegnerischen Sozialpartei.

Die Evolution zur intermediären Gewerkschaft ist ein komplexer und voraussetzungsvoller Prozess, bei dem sich die einzelnen Momente gegenseitig stützen und weitertreiben. Unsinnig ist die Vermutung, dass bereits mit der ersten Voraussetzung, der Entwicklung zu zentralistisch-bürokratischen Massenverbänden, die intermediäre Gewerkschaft geboren war. Ohne die spätere Anerkennung als Vertragspartei und die sukzessive Bildung von Institutionen der Tarifautonomie und des öffentlichen Schlichtungswesen war dies nicht denkbar. Daher unsere Ahnenreihe von Robert Michels (ehernes Gesetz der Oligarchie) über Franz Neumann (Sieg des Paritätsgedankens), Hugo Sinzheimer (private Gesetzgebung), Goetz Briefs (befestigte Gewerkschaft) und Theodor Geiger (Institutionalisierung des Klassenkonflikts) zu Hansjörg Weitbrecht (Kompromiss- und Verpflichtungsfähigkeit). Ausgesprochen werden musste nur noch die zunächst implizite, dann (mit der Einkommenspolitik deutlich hervortretende) explizite *Interessenvermittlung*.

Interessenvermittlung heißt, gewerkschaftliche Interessenpolitik einzubinden in makro- und mikroökonomische Steuerungsprozesse. Zu Recht hebt Teubner (1979) hervor, dass innerorganisatorische Prozesse eine „Achillesferse“ (1979: 497) der (neokorporatistischen) Interessenvermittlung sind, weil die prinzipiell mitgliederabhängigen Organisationen ihre Mitglieder auf Verhandlungsergebnisse verpflichten müssen, die ohne deren Beteiligung und Zustimmung zustande gekommen sind. Dekuvrierend ist die Schlussfolgerung, die Weitbrecht aus seiner Analyse tarifpolitischer Entschei-

dungsprozesse zog, die zugleich Verhandlungsfreiheit erfordern und Verpflichtungsfähigkeit begründen sollen: „Entscheidungsprozesse mit quasi-demokratischer Beteiligung auf der einen Seite müssen also demokratische Beteiligungsprozesse mit Quasi-Entscheidungen auf der anderen entsprechen“ (1969: 92).

Ein Wort zur Bewertung des gewerkschaftlichen Beitrags am Aufbau eines Systems „industrieller Beziehungen“: Keine Frage, dass dieses System heute als eine Einrichtung im langfristigen Interesse der Mitglieder zu bewerten ist. Aber dessen Evolution folgte ja weder einem demokratisch beschlossenen „Masterplan“ noch einer von den Gewerkschaften katalysatorisch wahrgenommenen „Selbstvermittlung der Mitglieder mit dem sozialen Gegenspieler“ (Beerhorst), sondern erbitterten Inter- und Intraklassenkonflikten sowie komplexen interaktiven Lernprozessen (nichts anderes ist mit „naturwüchsig“ gemeint). Wir haben es gleichsam mit einer Co-Evolution des Systems industrieller Beziehungen und der Gewerkschaften zu intermediären Organisationen zu tun. In diesem Prozess traten allmählich sozialpolitische Ordnungsfunktionen an die Stelle eines genuinen Reformismus, der freilich noch eine Zeitlang den programmatischen Kernbestand der gewerkschaftlichen Verbandsideologie (als *cultural lag* und Mobilisierungsreserve) bildete (vgl. dazu Bergmann et al. 1979: 187ff.).

3. Perspektivenwechsel

Nachdem der politischen Linken die Perspektive einer gesellschaftlichen Systemtransformation (sei es als radikaler Reformismus, sei es als „antikapitalistische Strukturreformen“ à la André Gorz) abhanden gekommen ist, hat sich auch deren Sicht auf die Gewerkschaften als Trägerorganisationen des intermediären Institutionensystems der industriellen Beziehungen verändert. Die einst als Anpassung an den Kapitalismus analysierte Praxis lässt sich aus heutiger Perspektive als Integrationsleistung zur Einbürgerung der ehemals gesellschaftlich exterritorialen Arbeiterklasse interpretieren. Ihre historisch so wechselvolle und gegen interne Widerstände exekutierte Politik hat die Gewerkschaften – oh List der Geschichte! – zum Mitschöpfer des rheinischen Kapitalismus gemacht. Ja selbst die früher befehdete „Soziale Marktwirtschaft“ findet heute – zu Recht! – in den Gewerkschaften ihre engagiertesten Verteidiger. Der Vorsitzende der IG Bergbau, Chemie, Energie, Hubertus Schmoldt, hat kürzlich die Mitbestimmung zum „konstitutiven Element der sozialen Marktwirtschaft“ (ifo-Schnelldienst 22/2004: 3) erklärt.

Da die Gewerkschaftsmitglieder inzwischen wieder so passiv geworden sind wie in den fünfziger und sechziger Jahren, wird den Gewerkschaften das Geschäft der Interessenvermittlung von der Basis nicht weiter erschwert. War es in den siebziger Jahren die Einkommenspolitik, die auf einer expliziten Interessenvermittlung von Arbeit und Kapital basierte, dann sind es heute, neben der Industriepolitik, die Bündnisse für Arbeit und Tarifverträge mit Öffnungsklauseln für flexible Regelungskorridore, die unter Berücksichtigung der gegenseitigen Interessen abgeschlossen werden.

Unter den gegenwärtigen Bedingungen ist eher zu befürchten, dass intermediäre Gewerkschaften ihre (Mit-)Gestaltungsmacht nur noch rudimentär zur Geltung bringen können. Statt als „befestigte Gewerkschaft“ mit ihrem „Gewicht die Data des Marktes und der Gesellschaftsstruktur“ (Briefs 1952: 103) zu beeinflussen, droht ihnen der Rückfall in jenen Status der „abhängigen Variablen“, den Goetz Briefs für die

Gewerkschaften im klassischen Liberalismus wie folgt kennzeichnete: „Der Charakter der Verbände als abhängiger Variabler trat in voller Klarheit bei Abschwung und Depression zutage; hier meldeten sich die Grenzen des Verbandsprinzips erneut und der Sachverhalt, dass Erfolg und Mißerfolg der Verbände von der Dynamik des wirtschaftlichen Prozesses abhängig waren. Abschwung und Depression zeigten ihnen, daß sie an Rhythmus und Dynamik der Wirtschaft gebundene, abhängige Variable waren“ (1966: 41). Bezogen auf die aktuelle Lage brauchen wir dies nur mit „Abschwung und Depression *auf dem Arbeitsmarkt*“ zu modifizieren, um ein realistisches Bild zu erhalten. Mit anderen Worten, die heutigen Gewerkschaften sehen sich zu einer Interessenmediatisierung zu ihren Lasten gezwungen. Während die institutionalisierte Einkommenspolitik noch auf dem Versprechen der „sozialen Symmetrie“ basierte, erfolgt der gegenwärtige Umbau des Sozialstaats auch ohne Garantie einer gerechten Verteilung der notwendigen Lasten. Ohnmächtig nehmen die Gewerkschaften als Protagonisten der sozialen Gerechtigkeit den Skandal hin, dass Firmen mit zweistelligen Gewinnquoten gleichzeitig Tausende von Arbeitskräften abbauen. Ja wenn selbst die Mitbestimmung, dieses intermediäre Institutionensystem par excellence, nunmehr von Unternehmerverbänden zur Disposition gestellt wird, gilt es, das zu verteidigen, was vor zwanzig, dreißig Jahren noch mit systemveränderndem Pathos kritisiert wurde: die intermediäre Gewerkschaftspraxis und Konfliktpartnerschaft.